



OFI Gleichstellungsplan

Strategien und Maßnahmen
für ein diverses Arbeitsumfeld

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	2
1 Ausgangslage	3
2 Ressourcen.....	4
3 Ziele des Gleichstellungsplans	4
4 Maßnahmen des Gleichstellungsplans	5
4.1 Unternehmenskultur und Kommunikation.....	6
4.2 Kennzahlen Monitoring.....	6
4.3 Entwicklung und Karriere	7
4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	8
5 Fazit und Ausblick	9

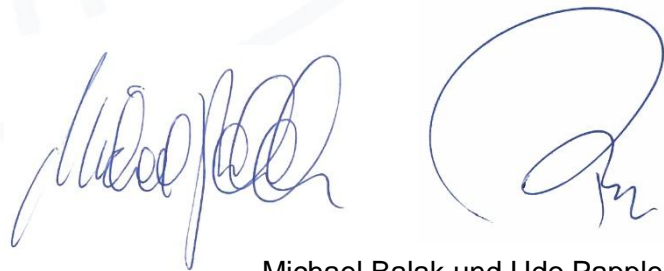
Version 01/2025

VORWORT

In Zeiten immer größer werdender Herausforderungen in der Arbeitswelt, multipler Krisen und Unsicherheiten sind engagierte, fähige Mitarbeitende das höchste Gut eines Unternehmens. Einem erfolgreichen FEI-Unternehmen muss es daher gelingen seinen Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld zu bieten, das wertschätzend mit allen umgeht. Voraussetzung dafür ist eine Kultur der Offenheit und Vielfalt.

Als Führungskräfte ist es unsere Verantwortung die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität aktiv und kontinuierlich zu verfolgen. Dieser fortlaufende Prozess muss in unseren Unternehmensalltag verankert werden. Dabei geht es nicht nur um die Umsetzung konkreter Maßnahmen, sondern besonders um die Schaffung einer Kultur, die Diversität in all ihren Facetten lebt und fördert. Wir sind davon überzeugt, dass ein vielfältiges, gleichberechtigtes Arbeitsumfeld nicht nur unsere Mitarbeitenden stärkt, sondern auch die Innovationskraft und die Wettbewerbsfähigkeit des OFI fördert.

Der vorliegende Gleichstellungsplan soll uns bei unseren Vorhaben unterstützen und bestärken. Er ist ein klarer Ausdruck unseres Bestrebens Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, sexueller Orientierung, Alter oder anderen persönlichen Merkmalen. Wir setzen uns dafür ein, Barrieren abzubauen, damit das OFI zu einem Ort wird, an dem Vielfalt aktiv gefördert wird. Gemeinsam können wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das nicht nur fair und gerecht ist, sondern auch für alle die besten Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entfaltung bietet.



Michael Balak und Udo Pappler
OFI Geschäftsführung

1 AUSGANGSLAGE

Seit 2013 beauftragt das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie (BMK) regelmäßig eine Gleichstellungserhebung¹, um den Status quo der Geschlechtergleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich zu erfassen. Auch das OFI sammelt die erforderlichen Daten und beteiligt sich seit 2022 an dieser Erhebung. Die Ergebnisse der Gleichstellungserhebung bieten als Referenzwerte nicht nur wertvolle Einblicke in die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in der außeruniversitären Forschungslandschaft Österreichs, sondern können auch als Grundlage für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung herangezogen werden.

Die Gleichstellungserhebung 2024 des Bundesministeriums zeigt einen kontinuierlichen Anstieg des Anteils der Wissenschaftlerinnen in den befragten außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen. So hat sich der Anteil von 20 % im Jahr 2004 auf 31 % im Jahr 2023 gesteigert.² Dies stellt den höchsten Wert seit Beginn der Erhebung dar. Am OFI liegt der Frauenanteil im FEI-Bereich aktuell deutlich höher. Unser letztes Monitoring³ zeigt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis mit einem Anteil von über 50 % Frauen.

Trotz dieses Fortschritts bestehen weiterhin Unterschiede zwischen den Geschlechtern, insbesondere in Bezug auf Führungspositionen, Teilzeitarbeit und Einkommensverteilung. Das zeigt nicht nur die Gleichstellungserhebung des Bundesministeriums, sondern auch das interne OFI Gender-Monitoring deutlich. Eine Zusammenfassung der OFI Auswertung:

- Der Frauenanteil an FEI-Personal liegt am OFI bei 56,3 %. Das ist ein hoher Wert, beachtet man, dass der Frauenanteil am OFI insgesamt bei 41,5 % liegt.
- Der hohe Frauenanteil im FEI-Bereich schlägt sich auch bei der Projektverantwortlichkeit nieder. Bei 50 % der am OFI abgewickelten Forschungsprojekte im Jahr 2024 hatten Frauen die Projektleitung inne.
- Bei Führungsfunktionen zeigt sich ein anderes Bild. Lediglich zwei von sieben Teamleitungspositionen im OFI Technikum sind mit Frauen besetzt. Im OFI Vertrieb findet sich aktuell keine einzige Frau in einer Teamleitungsposition. Im Verwaltungsbereich des OFI ist das Geschlechterverhältnis in der Teamleitungsebene hingegen ausgeglichen. Hier gibt es drei weibliche und drei männliche Abteilungsverantwortliche.
- Die Teilzeitquote bei Frauen im FEI-Bereich stagniert am OFI auf hohem Niveau, während sie bei Männern kontinuierlich zunimmt. Aktuell arbeiten 34 % der Frauen und 13 % der Männer des wissenschaftlichen Personals in Teilzeit.
- Der Gender Pay Gap⁴ liegt bei Junior und Senior Researcher im Schnitt bei 15 %.

¹ Die Gleichstellungserhebung ist online abrufbar unter https://www.bmimi.gv.at/themen/innovation/publikationen/menschen_qualifikation_gender/Gleichstellungserhebung-2024.html. Letzter Zugriff: 24.10.2025

² Siehe dazu ebda.

³ Daten beziehen sich auf das Jahr 2024.

⁴ Berechnung bezogen auf Bruttogehälter 2024.

Die Analyse der Ausgangslage zeigt, dass wir am OFI im Vergleich zu anderen außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschungseinrichtungen einen sehr hohen Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich sowie in der aktiven Projektleitung haben. Das ausgeglichene Geschlechterverhältnis schlägt sich aber (noch) nicht in den Positionen der Teamleitung nieder.

Die internen Erhebungen, die am OFI zur Geschlechterverteilung gemacht werden, bilden eine wichtige Basis um Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung zu setzen. Die positiven Entwicklungen, die durch bereits umgesetzte Maßnahmen erzielt werden konnten, sollen erhalten und weiter ausgebaut werden.

Gleichzeitig zeigen die verfügbaren Daten auf, wo es Lücken in der Datenerhebung gibt. Das Zählen von Köpfen in bestimmten Positionen kann immer nur der Ausgangspunkt für eine Gender-Mainstreaming-Strategie sein. Es ist wichtig genau hinzuschauen und herauszufinden, wie unterschiedliche Datensätze miteinander in Beziehung zu setzen sind. Um ein realistisches Bild der Gleichstellung am OFI zu erhalten, bestehende Daten besser einordnen zu können und etwaige Datenlücken zu schließen, gilt es Erhebungsprozesse stetig zu optimieren und so schrittweise eine genauere, inklusivere Datengrundlage zu schaffen.

2 RESSOURCEN

Der Geschäftsleitung des OFI ist bewusst, dass es Ressourcen bedarf, um Gleichstellung im Unternehmen weiter voranzutreiben. Basierend auf den im OFI Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen werden daher die erforderlichen Ressourcen, wie ein entsprechendes Budget, Personalressourcen, Raum- oder Sachaufwand, zur Verfügung gestellt. Weiters wird OFI Mitarbeitenden die Teilnahme an Aktivitäten, Schulungen u/o Informationsveranstaltungen, die dem Aufbau einer inklusiven, geschlechtergerechten Unternehmenskultur dienen, während der Arbeitszeit ermöglicht.

Um bereits bei der Erstellung des Gleichstellungsplans diverse Perspektiven zu berücksichtigen, wurde die Arbeitsgruppe Gender ins Leben gerufen. Sie dient als Forum in dem Austausch und Diskussionen über Herausforderungen, Ideen und Zukunftsvisionen möglich sind.

3 ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Geschlechtergleichstellung erfordert, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten aller Geschlechter, unter Anerkennung der Vielfalt unterschiedlicher Gruppen von Frauen, Männern und diversen Personen, berücksichtigt werden. Ziel ist es genderbezogene Ungleichheiten, auch in Verbindung mit weiteren möglichen Diskriminierungsdimensionen, wie Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, abzubauen. Es wird dementsprechend von einem intersektionalen Verständnis von Geschlecht ausgegangen.

Am OFI verfolgen wir das Ziel, durch eine gezielte Diversitätsstrategie nachhaltige Verbesserungen in der Personalgewinnung, Arbeitsplatzgestaltung und Zufriedenheit der

Mitarbeitenden zu erreichen. Im Rahmen des Gleichstellungsplans sollen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden, die den Fokus auf eine wertschätzende Unternehmenskultur legen.

Schwerpunkte

Ausgehend von der Analyse der Ausgangslage am OFI und einem konstruktiven Austausch dazu in der Arbeitsgruppe Gender, wurden thematische Schwerpunkte festgelegt, nach denen sich die Maßnahmen des Gleichstellungsplans ausrichten sollen.

Folgende Handlungsfelder wurden identifiziert und konkrete Zielsetzungen formuliert:

1. Unternehmenskultur und Kommunikation

Ziel ist es, Gleichstellungsagenden nachhaltig in die Unternehmenskultur zu integrieren, um Chancengleichheit, Diversität und Inklusion in allen Unternehmensbereichen zu fördern und dadurch eine gerechte, innovative und leistungsfähige Arbeitsumgebung zu schaffen.

2. Kennzahlen Monitoring

Ziel ist es, durch ein systematisches Monitoring von Kennzahlen zu Geschlechterverhältnissen Transparenz über Gleichstellungsfortschritte zu schaffen und datenbasierte Entscheidungen zur Förderung von Chancengleichheit zu ermöglichen.

3. Entwicklung und Karriere

Ziel ist es, Gender- und Diversitätsaspekte systematisch in allen Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung und Karriereförderung zu berücksichtigen, um faire Aufstiegschancen und eine ausgewogene Repräsentation in allen Hierarchieebenen zu gewährleisten. Es soll gelingen strukturelle Barrieren abzubauen und die Vielfalt der Mitarbeitenden als Innovations- und Qualitätsfaktor zu stärken.

4. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Ziel ist es, Strukturen und Maßnahmen zu schaffen, die eine ausgewogene Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Privatleben ermöglichen, um die Motivation, Leistungsfähigkeit und langfristige Bindung der Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig ein inklusives, familienfreundliches Arbeitsumfeld zu gestalten.

4 MASSNAHMEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Die Maßnahmen des OFI Gleichstellungsplans wurden von der Arbeitsgruppe Gender in Abstimmung mit der OFI Geschäftsleitung entlang der identifizierten Handlungsfelder definiert. Angeführt werden sowohl bereits in den vorangegangenen Jahren im Unternehmen implementierte, fortlaufende Maßnahmen, als auch geplante Maßnahmen, die erst umgesetzt werden müssen.

4.1 Unternehmenskultur und Kommunikation

Die Verantwortung für das Thema Gleichstellung soll am OFI auf eine solide und nachhaltige Grundlage gestellt werden. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass Gleichstellungsfragen kontinuierlich und zielgerichtet bearbeitet und vorangetrieben werden und sich Diversität in der Unternehmenskultur verankert.

Bereits umgesetzte, laufende Maßnahmen:

- Erstellung und Implementierung eines Gleichstellungsplans (Gender Equality Plan)
Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan wurde eine Basis geschaffen, um kontinuierlich Geschlechtergerechtigkeit und Diversität am OFI zu fördern und in der Unternehmenskultur zu verankern. Der Gleichstellungsplan macht die Entschlossenheit der OFI Geschäftsführung deutlich und dient intern als Steuerungsinstrument. Er ist nicht nur für die Mitarbeitenden im Intranet einsehbar, sondern steht auch öffentlich für alle Interessierten auf der OFI Webseite zum Download bereit.
- Teilnahme am ACR-Qualitätszirkel Gender & Diversity
Seit 2017 nimmt eine OFI Mitarbeiterin aus der Arbeitsgruppe Gender regelmäßig am Gender- und Diversity-Qualitätszirkel der Austrian Cooperative Research (ACR) teil. Der Qualitätszirkel informiert nicht nur über aktuelle Entwicklungen und Best-Practice-Beispiele im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit und Diversität, sondern lädt auch aktiv zum Austausch ein. Durch die Beteiligung an diesem Forum werden die Kompetenzen des OFI im Bereich Gleichstellung und Diversität vertieft.

2026 – 2027 geplante Maßnahmen:

- Jährliches Update des OFI Gleichstellungsplans
- Bestellung eines*r Gleichstellungsbeauftragten als zentrale Koordinations- und Anlaufstelle für Gleichstellungsfragen
- Integration des angestoßenen Prozesses in das OFI Qualitätsmanagement
- Erstellung eines Leitfadens zur Verwendung inklusiver Sprache
- Genderkompetenzschulung der OFI Führungskräfte mit Fokus auf Unconscious Gender Bias

4.2 Kennzahlen Monitoring

Kennzahlen schaffen Transparenz über die tatsächliche Geschlechterverteilung, ermöglichen datenbasierte Analysen und vergleichende Betrachtungen zwischen Abteilungen oder Zeiträumen. Sie decken Ungleichgewichte auf, identifizieren Handlungsbedarf und bilden die Grundlage für messbare Gleichstellungsziele, Monitoring sowie eine glaubwürdige interne und externe Kommunikation.

Bereits umgesetzte, laufende Maßnahmen:

- Kennzahlen-Monitoring der ACR
Im OFI wird durch das jährliche ACR-Kennzahlen-Monitoring systematisch eine Vielzahl von Kennzahlen erhoben, die auch die Geschlechterverteilung berücksichtigen. Die im Rahmen dieses Monitorings erhobenen Daten bilden den Ausgangspunkt für die Zustandserhebung am OFI.
- Beteiligung an der Gleichstellungserhebung für die außeruniversitäre naturwissenschaftlich-technische Forschung in Österreich
Im Zuge der freiwilligen Teilnahme an der Gleichstellungserhebung des Bundesministeriums werden zusätzliche Daten zur Geschlechterverteilung erhoben. Diese ermöglichen eine noch präzisere Auswertung.
- Erhebung zur Wahrnehmung von Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen der OFI Befragung zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden
Transparenz und partizipative Mitgestaltung sind zentrale Elemente einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik. Um ein realistisches Bild der internen Wahrnehmung von Geschlechtergerechtigkeit zu erhalten, wurden geschlechtersensible Fragestellungen in die bestehende Zufriedenheitsbefragung der Mitarbeitenden integriert.

2026 – 2027 geplante Maßnahmen:

- Erstellung eines Factsheets zum OFI Gender Monitoring für die interne Kommunikation inkl. Veröffentlichung im Intranet
- Fortlaufende Beteiligung am Kennzahlen-Monitoring der ACR
- Fortlaufende Teilnahme an der Gleichstellungserhebung für die außeruniversitäre Forschung in Österreich
- Wiederholung der Erhebung zur Wahrnehmung der Geschlechtergerechtigkeit der Mitarbeitenden im Rahmen der nächsten Zufriedenheitsbefragung

4.3 Entwicklung und Karriere

Die Förderung von Gleichstellung umfasst nicht nur den Bewerbungsprozess und den Zugang zu gewissen Positionen, sondern auch die chancengerechte Entwicklung innerhalb des Unternehmens. Alle Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, familiärer Situation oder Arbeitszeitmodell, sollen die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und Karrieregestaltung haben.

Bereits umgesetzte, laufende Maßnahmen:

- Fokus auf gendersensibles Recruiting
Ein gendersensibler Recruitingprozess trägt zu einem diskriminierungsfreien Zugang zu offenen Positionen bei und reduziert unbewusste Voreingenommenheit. Denn Chancengleichheit beginnt bereits im Bewerbungsprozess. Durch die konsequente Verwendung geschlechtergerechter Sprache in Stellenausschreibungen wird

sichergestellt, dass sich Bewerber*innen unabhängig von ihrem Geschlecht gleichermaßen angesprochen fühlen.

- Nutzung des FEMtech-Praktikaprogramms
Im Rahmen des FEMtech-Praktikaprogramms der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG) bietet das OFI regelmäßig Praktikumsplätze für Studentinnen aus den Bereichen Chemie, Materialwissenschaften und technische Forschung an. Diese Initiative ermöglicht es jungen Frauen praxisnahe Erfahrungen zu sammeln und ist oftmals der Start für eine Karriere im FEI-Bereich.
- Gezielte Förderung von Frauen in der Projektleitung
Mit der Umsetzung von FEMtech-Projekten und der gezielten Förderung von Frauen im Projektmanagement werden mittlerweile 50 % der am OFI abgewickelten Forschungsprojekte von Frauen geleitet. Die Projektleiterinnen fungieren gleichzeitig als Vorbilder und bestärken so junge Kolleg*innen darin eigene Verantwortungsbereiche zu übernehmen.

2026 – 2027 geplante Maßnahmen:

- Entwicklung einer internen Kommunikationskampagne mit Role Models, die aufzeigt wie vielfältig Karrieremöglichkeiten am OFI sind
- Individuelle Förderung von Mitarbeitenden durch den Aufbau eines Mentoring-Programms
- Analyse der OFI Stellenausschreibungen auf implizite stereotype Formulierungen, um eine gendersensible und inklusive Ansprache sicherzustellen
- Optimierung des Recruitingprozesses für Leitungspositionen mit dem Ziel bei Neubesetzungen einen Frauenanteil von zumindest 50 % zu erreichen
- Einbindung der Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans in das nächste OFI Führungskräfte-seminar

4.4 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Schaffung fairer Arbeitsbedingungen erfordert flexible Strukturen, die unterschiedliche Lebensrealitäten berücksichtigen. Durch moderne Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit oder Homeoffice werden Mitarbeitende in ihrer individuellen Lebensgestaltung unterstützt. Diese Maßnahmen fördern nicht nur die Gleichstellung, sondern stärken auch die Attraktivität des OFI als Arbeitgeber.

Bereits umgesetzte, laufende Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeitgestaltung
Am OFI gibt es einen definierten Gleitzeitrahmen, der es den Mitarbeitenden ermöglicht ihre Arbeitszeit individuell und bedarfsorientiert zu gestalten, um berufliche Anforderungen und private Verpflichtungen besser vereinbaren zu können.

- Etablierung hybrider Arbeitsformen
Für die Nutzung von Homeoffice hat das OFI Rahmenbedingungen geschaffen. Je nach Tätigkeitsprofil können Mitarbeitende mit einer entsprechenden Vereinbarung flexibel von zu Hause oder mobil arbeiten.
- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung
Um Überlastung vorzubeugen und die physische sowie psychische Gesundheit von Mitarbeitenden zu fördern, werden am OFI in Abstimmung mit dem Betriebsrat eine Reihe freiwilliger Leistungen zur Gesundheitsförderung angeboten.
- Bereitstellung von Periodenprodukten
Mit der Bereitstellung kostenfreier Periodenprodukte auf Damentoiletten, wird menstruierenden Mitarbeitenden eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsalltag ermöglicht. Die Maßnahme dient dazu strukturelle Barrieren abzubauen und die Unternehmenskultur inklusiv und geschlechtergerecht zu gestalten.

2026 – 2027 geplante Maßnahmen:

- Sensibilisierung der Führungskräfte zur Bedeutung von Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Integration des Themas Work-Life-Balance in Zielvereinbarungen und Mitarbeiter*innengespräche
- Modernes Karenzmanagement: Erstellung eines Leitfadens zum Umgang mit Karenzrückkehrenden
- Evaluierung der psychischen Belastung der Mitarbeitenden

5 FAZIT UND AUSBLICK

Die systematische Integration von Gleichstellungs-, Gender- und Diversitätsaspekten in die Unternehmensstrategie des OFI ist ein entscheidender Schritt hin zu einer modernen, innovativen und gerechten Arbeitskultur. Der vorliegende Gleichstellungsplan bildet dafür die Basis. Jede darin definierte Maßnahme dient langfristig dem Ziel ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden – unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Ethnie, Alter oder anderen persönlichen Merkmalen – akzeptiert und wertgeschätzt fühlen. So soll nicht nur Chancengleichheit gestärkt, sondern auch die Qualität, Kreativität und Attraktivität des gesamten Unternehmens nachhaltig erhöht werden.

Um die Diversitätsstrategie sowie die Gleichstellungsmaßnahmen umzusetzen, wird ein iterativer Prozess etabliert. Der kontinuierlichen Evaluation, dem Monitoring relevanter Kennzahlen und der regelmäßigen Anpassung von Maßnahmen kommt eine zentrale Bedeutung zu. Durch diesen dynamischen Ansatz kann sichergestellt werden, dass Fortschritte sichtbar werden, Strukturen wirksam bleiben und neue Herausforderungen frühzeitig erkannt werden.

IMPRESSUM

Österreichisches Forschungsinstitut für Chemie und Technik (OFI)
Franz-Grill-Str. 5, Objekt 213
1030 Wien
t: +43 1 798 16 01 – 0
office@ofi.at
www.ofi.at

Mit dem durch den vorliegenden Gleichstellungsplan angestoßenen Prozess, leistet das OFI einen Beitrag zur Erreichung folgender UN-Nachhaltigkeitsziele:



Titelbild: Das Sujet wurde mit Unterstützung von KI generiert. Es symbolisiert eine starke, kreative und innovative Belegschaft, die von Vielfalt und Diversität geprägt ist.